



Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Deres ref
15/3432

Vår ref
2015/11504-INGNIL

Dato
20.01.2016

Høringssvar fra UiB - forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

Viser til brev, datert 20.10.15, der vi blir inviterte til å komme med innspill i høringen om forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov. Fra den interne høringen på UiB ble det klart at det er noe uenighet i organisasjonen i forhold til lovforslaget. Vi har mottatt innspill fra Likestillingskomiteen ved universitetet og fra fagmiljøet ved Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) ved Det humanistiske fakultet. Innspillene er lagt ved.

Vennlig hilsen

Dag Rune Olsen

Rektor

Kjell Bernstrøm

universitetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen håndskrevne signaturer.

Vedlegg:

- Høringssvar fra Likestillingskomiteen
- Høringssvar fra Det humanistiske fakultet



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2015/11504-MED

Dato

08.01.2016

Høringssvar - Forslag til felles likestillings- og diskrimineringslov

Det vises til brev fra universitetsdirektørens kontor datert 27.11.2015.

Det humanistiske fakultet har sendt saken til instituttene og sentrene til orientering og for ev. innspill til forslaget. Ved fristens utløp har vi mottatt innspill fra Senter for kvinne- og kjønnsforskning (SKOK) som er innarbeidet i høringssvaret.

Fakultetet ser det som en stor fordel at det nå foreslås en felles likestillings- og diskrimineringslov, og går ut i fra at dette vil innebære en styrking av lovverket og ikke føre til innskrenkninger. Gitt at lovgiver er oppmerksom på utfordringene vi peker på nedenfor, tror vi at fordelene ved en samlet lov vil veie tyngre enn den politiske opposisjonens innvendinger om at det enkelte diskrimineringsgrunnlag ikke vil bli tydelig nok i en felles lov. Det vil være mer oversiktlig å skulle forholde seg til én lovtekst i stedet for til ulike lover, og vi tror at vernet mot diskriminering vil bli styrket når flere på en lettere måte kan gjøre seg kjent med innholdet i loven. SKOK peker på at det er viktig at en felles lov bygger på en god forståelse av de sosiale og kulturelle mekanismene som skaper diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisitet, seksualitet, religion etc., der hver kategori har en spesifikk historie som har betydning for hvordan diskriminering foregår og erfares, slik at en unngår en tilnærming som antar at alle diskrimineringsformer er like og virker på samme måte.

Loven bør liste opp diskrimineringsgrunnlagene for å signalisere hvem diskrimineringsgrunnlaget særlig er ment å beskytte, i tillegg til å ha en samlekategori for å kunne fange opp ev. nye former for diskriminering.

Likestillingsloven (Lov om likestilling mellom kjønnene) presiserer i sin formålsbestemmelse at loven særlig tar sikte på å bedre kvinners stilling. Fakultetet stiller seg positiv til forslaget om at en felles diskrimineringslov skal ha en nøytral formålsbestemmelse. En slik formålsbestemmelse må tolkes i lys av hvem som er mest ulikestilt på ulike områder, og kan føre til særbehandling både av kvinner og menn. SKOK poengterer at det er viktig at vurderingen skjer med en bevissthet om en overordnet historisk og global kontekst for kjønnte relasjoner, og ikke vurderes utfra et og et område separat (dette gjelder også hva angår etnisitet, seksualitet, religion m.m). Det er viktig å unngå at vern mot diskriminering

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

erstattes av et 'balanse'-prinsipp som ikke setter diskriminering i sammenheng med maktstrukturer i samfunnet.

Når det gjelder forbudet mot sammensatt diskriminering mener SKOK at lovteksten bør unngå en additiv tenkning (diskriminering på bakgrunn av kjønn pluss religion) og bestrebe seg på en interseksjonell forståelse (hvordan kjønn virker sammen med religion i diskrimineringsprosesser). Lovteksten bør også unngå å knytte diskrimineringsgrunnlagene til enkeltpersoner (i teksten «forhold ved en person») og heller fokusere på identifisering/kategorisering som sosiale og kulturelle prosesser.

Vi mener videre at det bør gjøres unntak fra diskrimineringsvernet for familieliv og rent personlige forhold siden loven ikke håndheves på disse områdene, og finner det heller ikke hensiktsmessig med en ren symbolsk bestemmelse om diskrimineringsforbud på dette området. SKOK peker på at et slikt skille mellom det private/personlige og det offentlig er problematisk, og at lovgiver må være seg bevisst at diskriminering foregår på en rekke arenaer som ikke nødvendigvis enkelt lar seg kategorisere som tilhørende familielivet og rent personlig forhold eller offentlige forhold.

Fakultetet støtter forslaget om at diskrimineringsgrunnlag som bare skal ha vern i arbeidslivet fortsatt følger av arbeidsmiljøloven og at det strenge diskrimineringsvernet i arbeidslivet tydelig fremkommer av lovteksten, og at en ikke, som i dag, må gå til forarbeidene for å finne dette. Vi mener også at aldersdiskriminering i arbeidsforhold fortsatt bør reguleres av arbeidsmiljøloven og at vern mot ev. aldersdiskriminering på andre områder bør kunne vurderes under samlekategoriene knyttet til diskrimineringsgrunnlagene.

Vi mener at en samlet diskrimineringslov bare bør gjelde for fysiske personer.

Vennlig hilsen

Margareth Hagen
dekan

Trine Moe
fakultetsdirektør

Kopi
Senter for kvinne- og kjønnsforskning



Universitetsdirektørens kontor

Referanse

2015/11504-ANSK

Dato

15.01.2016

Høringssvar fra Likestillingskomiteen

Flertallet i Likestillingskomiteen ved UiB støtter forslaget om en felles likestillings- og diskrimineringslov idet dette viser hvordan all diskriminering henger sammen og gjerne også fremstår i forbindelse med interseksjonalitet. At alle blir nødt til å se all diskriminering og likestilling i sammenheng, er noe som vil kunne styrke bevisstheten om dette i forhold til alle diskrimineringsgrunnlag.

Et mindretall på fire medlemmer ønsker en videreføring av dagens ordning på den måten at Lov om likestilling mellom kjønnene, tradisjonelt omtalt som «Likestillingsloven», beholdes som egen lov. Mindretallet legger i denne sammenhengen vekt på følgende: Kjønn er en forskjellskategori som går på tvers av alle andre forskjellskategorier og kommer i en særstilling i forhold de øvrige diskrimineringsgrunnlag. Likestillingslovens målsetting om kjønnslikstilling er ennå ikke nådd. Kvinner er fortsatt i større grad enn menn utsatt for diskriminering, blant annet i arbeidslivet.

Hvorvidt det fortsatt bør være separate lover, eller en felles lov for de øvrige diskrimineringsgrunnlagene, tar mindretallet ikke stilling til.

Komiteen er enig om at ny lovgivning ikke må svekke det eksisterende diskrimineringsvernet, men i størst mulig grad sørge for at alle har det samme vernet mot diskriminering uansett diskrimineringsgrunnlag. Dette er for øvrig også i samsvar med den likestillingspolitikken UiB selv har vedtatt. Komiteen ønsker derfor å understreke følgende aspekter ved lovforslaget:

Komiteen er bekymret over hvordan forslaget ikke viderefører formålet om å fremme stillingen for de tradisjonelt diskriminerte gruppene kvinner og funksjonshemmede, og foreslår derfor at dette presiseres enten i lovens formålsparagraf eller i lovens forarbeid, sammen med tilsvarende henvisning til etniske, religiøse og seksuelle minoriteter og kjønnsminoriteter.

- Komiteen mener det er essensielt at lovens diskrimineringsvern som foreslått også omfatter «andre liknende vesentlige grunnlag» i tillegg til de eksplisitt nevnte diskrimineringsgrunnlagene, siden dette er eneste måte loven kan gi vern mot all diskriminering i samsvar med menneskerettighetenes generelle diskrimineringsvern som Norge er forpliktet til å fremme i henhold til Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen og FNs Konvensjon om sivile og politiske rettigheter, som begge beskytter mot diskriminering også på grunnlag av «other status».

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

- Komiteen er bekymret over hvordan forslaget svekker aktivitets- og rapporteringsplikten. Denne bør opprettholdes på det nåværende nivå, samtidig som dette bør gjelde for alle diskrimineringsgrunnlag og for alle arbeidsgivere, uansett arbeidsplassens størrelse.
- Komiteen er bekymret over at loven ifølge forslaget ikke lenger skal gjelde for familieliv og personlige forhold. Dette vernet må i stedet beholdes og gjelde for alle diskrimineringsgrunnlag, siden forskning viser at dette er et område der mange tradisjonelt diskriminerte grupper er spesielt utsatt.
- Idet selve forslaget er basert på prinsippet om harmonisering, mener Komiteen at det er spesielt positivt at regjeringen foreslår i § 28 at krav til likestilling i læremidler og undervisning i utdanningsinstitusjoner skal gjelde alle grunnlag.
- Diskrimineringsvernet bør av samme grunn utvides til å gjelde alle diskrimineringsgrunnlag i følgende bestemmelser:
 -
 - o § 35 Lik lønn for likt arbeid
 - o § 40 Straff for diskriminering begått av flere i fellesskap
 - o §§ 2, 3 Diskrimineringsvern, aktivitetsplikt og ombudsordning på alle samfunnsområder i alle deler av riket (nå foreslått unntak for Svalbard med henhold til funksjonsevne).
 - o
- Likestillingskomiteen mener diskrimineringsgrunnlagene i annen lovgivning som berører diskriminering, bør harmoniseres med likestillings- og diskrimineringsloven slik at det ikke er motstrid i lovverket. Dette gjelder følgende bestemmelser.
 - o Universitetsloven §§ 6-2, 6-3 – Likestilling ved ansettelser
 - o Utdanningsstøtteleven § 1 – Formål om likestilling
 - o Helseforetaksloven § 1 – Diskrimineringsvern
 - o Markedsføringsloven §§ 2, 34 – Diskrimineringsvern
 - o Straffeloven § 77 om skjerpende omstendigheter om lovbruddet har bakgrunn i fordommer, § 174 om definisjonen av tortur, § 185 om vern mot hatefulle ytringer, § 186 om diskrimineringsvern vedrørende varer og tjenester, §§ 264, 272, 274 og 352 om skjerpende straff når fordommer motiv for trusler, vold eller grovt skadeverk.
 - o
- Komiteen mener at siden FNs kvinnekonvensjon (CEDAW) nå er inkorporert i Menneskerettsloven, er det logisk ut fra prinsippet om harmonisering at også FNs rasediskrimineringskonvensjon (CERD) og FNs konvensjon om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (CRPD) inkorporeres her.

For Likestillingskomiteen ved UiB 14.januar 2016

Hanne Marie Johansen

Leder

(sign.)